



Retention Management ist wichtig

Die Bindung von bestehenden Mitarbeitern im Vergleich zum Recruiting neuer Mitarbeiter wird zunehmend wichtiger. Seit einiger Zeit beobachte ich in den internationalen HR-Netzwerken eine interessante Diskussion, die im Kern den Appell äußert, dass die Unternehmen mehr Geld in Retention Management investieren sollten, als immer noch mehr Recruiting-Agenturen zu beschäftigen.

Diese Forderung wird noch verstärkt durch die Situation am Arbeitsmarkt. In bestimmten Berufsgruppen ist das Recruiting dermaßen schwierig geworden, dass eine Einstellung schon einmal bis zu zwölf Monate dauern kann. Schlimm also, wenn die Unternehmen ihre bestehenden Mitarbeiter vernachlässigen und daraus Kündigungen entstehen könnten. Es soll bereits Unternehmen geben, die Aufträge nicht mehr annehmen können, da es schlicht an Fachpersonal mangelt.

Zeit also, sich die Frage zu stellen: "Weshalb verlassen Mitarbeiter das Unternehmen bzw. weshalb bleiben Mitarbeiter im Unternehmen?"

Im Folgenden habe ich einige Retention-Faktoren aufgeführt, die Sie zum Anlass nehmen können, eine interne Diskussion über Ihren "Bindungsgrad" zu führen, um schließlich Ihre eigene Retention-Liste zu erarbeiten:

1. Berufliches Weiterkommen
2. Bindung zum Unternehmen/Team
3. Personalentwicklung
4. Arbeitszeiten/Arbeitsdauer
5. Berufliche Zufriedenheit
6. Flexible Arbeitsgestaltung (Zeiten, Ort)
7. Extrinsische Belohnungen (Gehalt, Zulagen, Service – z. B. Kita)
8. Fehlende Alternativen
9. Verantwortung gegenüber der Gesellschaft (Sinnhaftigkeit)
10. Nichtberufliche Einflüsse (Familie)
11. Umgang mit mir (ethisches Verhalten)
12. Entfernung zum Arbeitsplatz
13. Technische Ausstattung
14. Moderne Führungskultur
15. Kommunikation miteinander/untereinander
16. Moderne Arbeitsformen: z.B. Design Thinking, Kanban, Scrum

Die Nummerierung der Faktoren gibt nicht deren Wichtigkeit wieder. Zudem erhebt die Liste keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Fakt ist jedoch: Alle Faktoren sind maßgeblich für das Verlassen oder Verbleiben in einem Unternehmen. PS: Unterschätzen Sie in diesem Zusammenhang nicht den Onboarding-Prozess als ersten Eindruck, den die neuen Mitarbeiter von Ihnen als Arbeitgeber in den ersten Monaten gewinnen.